

TÁJÉKOZTATÓ A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVE MÓDOSÍTÁSÁRÓL

2023. február 10.



A TÖRVÉNY

AZ MT. 2023. JANUÁR 1-JÉN HATÁLYBA LÉPETT JOGHARMONIZÁCIÓS MÓDOSÍTÁSA 2022. december 21. napján megjelent a Magyar Közlöny 211. száma, melyben kihirdetésre került többek között **az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló, 2022. évi LXXIV. törvény**. A törvény 37 jogszabályt módosít:

Munka törvénykönyve – Módtv.5 – Indokolás! – (Mth.)

Munkavédelmi törvény

Speciális jogállású foglalkoztatottak (közalkalmazottak, közszolgálati tisztviselők, szociális ellátás, igazságügyi alkalmazottak (bírák, ügyészek), köznevelés (pedagógusok), honvédelem, rendvédelem, külszolgálat, kormányzati igazgatás, különleges jogállású szervek, egészségügyi szolgálati jogviszony, NAV, Közfoglalkoztatottak, Foglalkoztatási törvény)

A polgári perrendtartásról szóló törvény

Adótörvények (munkánélküli helyett „álláskereső”)

Egyéb jogszabályok



A MÓDOSÍTÁS CÉLJA

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) **2019/1152** IRÁNYELVE (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó **átlátható és kiszámítható munkafeltételekről**

- 4. cikk - Információnyújtási kötelezettség (**tájékoztatási kötelezettség**)
- 8. cikk - A **próbaidő** maximális időtartama
- 12. cikk - Másik foglalkoztatási formára való áttérés (**rugalmas foglalkoztatási formák**)
- 17. cikk - A **hátrányos bánásmód** vagy következmények elleni védelem
- 18. cikk - **Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher**

Az ezen irányelvben megállapított jogokat és kötelezettségeket legkésőbb **2022. augusztus 1-ig** minden munkaviszonyra alkalmazni kell!



A MÓDOSÍTÁS CÉLJA

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) **2019/1158** IRÁNYELVE (2019. június 20.) a **szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról** és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

- 4. cikk - Apasági szabadság
- 5. cikk - Szülői szabadság
- 6. cikk - Gondozói szabadság
- 9. cikk - Rugalmas munkafeltételek

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek

2022. augusztus 2-ig megfeleljenek.



SZOCIÁLIS JOGOK EURÓPAI PILLÉRE

A **szociális jogok európai pillérének** 20 alapelve irányt mutat az **erős, méltányos, inkluzív és lehetőségekkel teli** szociális Európa megvalósítása felé.

- I. fejezet: **Esélyegyenlőség és hozzáférés a munkaerőpiachoz**
- II. fejezet: **Méltányos munkafeltételek**
- III. fejezet: **Szociális védelem és társadalmi befogadás**



További jogharmonizációs feladatok várhatók
(Platform – munkavégzés, minimálbér)



TEMATIKA

- I. **MÓDOSÍTÁSOK AZ MT. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEI KÖRÉBEN**
- II. **MÓDOSÍTÁSOK A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE KÖRÉBEN**
- III. **MÓDOSÍTÁSOK FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYOK MÓDOSULÁSA KÖRÉBEN**
- IV. **A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSÁNAK ÚJ SZABÁLYAI**
- V. **MÓDOSULÓ SZABÁLYOK A MUNKAVISZONY MEGSZŪNÉSE, MEGSZŪNTETÉSE KÖRÉBEN**
- VI. **SZABADSÁG MÓDOSULÓ SZABÁLYAI**
- VII. **ÚJ DÍJAZÁSI SZABÁLYOK**
- VIII. **EGYÉB MÓDOSULÓ SZABÁLYOK**
- IX. **MÓDOSULÓ ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK**
- X. **HATÁLYBA LÉPÉSI SZABÁLYOK**



MÓDOSÍTÁSOK AZ MT. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEI KÖRÉBEN

- 1) Joggal való visszaélés szabályai – bizonyítási kötelezettség megosztása
- 2) Határidők számítása

A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMA

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) Ha a joggal való visszaélés munkaviszonyra vonatkozó szabály által megkívánt jognyilatkozat megtagadásában áll és ez a magatartás nyomós közérdeket vagy a másik fél különös méltánylást érdemlő érdekét sérti, a bíróság a jognyilatkozatot ítéletével pótolja, feltéve, hogy az érdeksérelem másképpen nem hárítható el.

(3) **A joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén**

a) az igény érvényesítője bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló tényt, körülményt és a hátrányt,

b) a jog gyakorlója bizonyítja, hogy az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.

A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMA

Most kiegészül az eddigi szabályozás a 7.§ új (3) bekezdésével, mely szerint a joggal való visszaélés tilalmának megsértésére alapított munkajogi igény érvényesítése esetén

- az igény érvényesítője (jellemzően a **munkavállaló**) bizonyítja a tilalom megsértésének alapjául szolgáló **tényt, körülményt és a hátrányt**,
- a jog gyakorlója (jellemzően a **Munkáltató**) bizonyítja, hogy **az igény érvényesítője által bizonyított tény, körülmény és a hátrány között okozati összefüggés nem áll fenn.**

! Általános szabály

- A bizonyítási kötelezettség és teher (a bizonyítási érdek) megosztása
- Korábban: a jogsérelmet szenvedett fél bizonyítási kötelezettsége (és terhe)



A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMA

Gyakorlatilag jelentős!

- a munkaviszony munkáltató általi **megszüntetése** körében,
- a munkavállalói munkaszerződés **módosítása iránti kérelem** esetében (lásd később)
- „**indokolási és bizonyítási kötelezettséget**” keletkeztet a Munkáltató oldalán, olyan esetekben is, amikor alapvetően indokolási kötelezettség nem állna fenn. (lásd később)
(Ezekben az esetekben azt kell bizonyítani, hogy a munkavállalót ért hátrány és a munkáltatói intézkedés között nincs okozati összefüggés, a Munkáltatónak a vitás esetekben meg kell indokolnia azt, hogy az adott intézkedést miért alkalmazta, pontosabban mit alkalmazott, és azt milyen – jogszerű - indokból alkalmazta.)
- bekerül a **munkaviszony helyreállításának lehetőségei** közé is a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén. (lásd később)



A JOGGAL VALÓ VISSZAÉLÉS TILALMA

Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított 7. § (3) bekezdését a Módtv5. hatálybalépését követő jogsértésre alapított munkajogi igény érvényesítése esetén kell alkalmazni.

Különös átmeneti szabály (hatály):

nem (csak) az igényérvényesítésnek, hanem a **jogsértésnek is** az Mt. módosítás hatályba lépését követően kell bekövetkeznie, csak akkor alkalmazható a szabály.

➔ Csak a 2023. január 01. napját követően „elkövetett” jogsértések esetén irányadóak az új bizonyítási és egyéb szabályok.



A HATÁRIDŐ SZÁMÍTÁSA

25. § (1) A határidő számítására a (2)-(6) bekezdésben foglaltakat kell alkalmazni, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása valamely jognyilatkozat megtételére vagy egyéb magatartás tanúsítására **határidőt ír elő**.

(6) A határidőt - e törvény eltérő rendelkezése hiányában - akkor kell megtartottnak tekinteni, ha a lejárati napjának végéig a jognyilatkozatot közlik vagy ezen időpontig az egyéb magatartás tanúsítása megtörténik. **A 61. § (6) bekezdésében, a 64. § (4) bekezdésében és a 78. § (2) bekezdésében meghatározott tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.**



A HATÁRIDŐ SZÁMÍTÁSA

A módosítás következménye:

- a munkavállaló munkaszerződés - módosítási kérelmére közölt munkáltatói nyilatkozat (ld. alább),
- az indokolási kötelezettség a munkaviszony megszüntetése esetében (ld. alább),
- az azonnali hatályú felmondás esetében.

a jognyilatkozat megtétele határidőben történik a határidő utolsó napján való postára adással.



A HATÁRIDŐ SZÁMÍTÁSA

- **26. §** A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában meghatározott, **határidőnek nem minősülő időtartam** számítására a 25. § (4)-(8) bekezdése nem alkalmazható, az ilyen időtartam számításánál a naptár az irányadó.
- **(2) Az (1) bekezdés szerinti időtartam alatt a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az utolsó napon postára adják.**
- például próbaidő alatt azonnali hatályú felmondás

Mt. 79. § (1) a): Azonnali hatályú felmondással - indokolás nélkül – megszüntetheti ...a fél a munkaviszonyt a próbaidő alatt, ...



MÓDOSÍTÁSOK A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE KÖRÉBEN

- Munkaszerződés természetes elemeinek átfogalmazása
 - munkaviszony határozott / határozatlan ideje
 - munkavégzés helye
 - munkaviszony kezdete
(érdemi változást nem tartalmaz)
- Tájékoztatási kötelezettség – átfogó, jelentős változások!




A MUNKASZERZŐDÉS ELEMEI

A munkaviszony határozott / határozatlan ideje

45. § (1) A munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.

~~(2) A munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.~~

(2) A munkaviszony – eltérő megállapodás hiányában – határozatlan időre jön létre.

A munkaviszony ideje kikerül a munkaszerződés mellőzhető tartalmi köréből  bekerül az írásbeli tájékoztatás kötelező elemei közé.




A MUNKASZERZŐDÉS ELEMEI

A munkavégzés helye

45. § ~~(3) A munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol munkáját szokás szerint végzi.~~

(3) Eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni.

A munkavégzés helye kikerül a munkaszerződés mellőzhető tartalmi köréből  bekerül az írásbeli tájékoztatás kötelező elemei közé.



A MUNKASZERZŐDÉS ELEMEI

A munkaviszony kezdete

48. § A munkaviszony kezdetének napját ~~a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek – eltérő megállapodás~~ hiányában ~~– a munkaviszony kezdete~~ a munkaszerződés megkötését követő nap.

A munkaviszony kezdete kikerül a munkaszerződés mellőzhető tartalmi köréből  bekerül az írásbeli tájékoztatás kötelező elemei közé.



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

- szigorúbb határidő az írásbeli tájékoztatóra ~~15 nap~~ → 7 nap
- kiegészül további munkafeltételekkel, továbbá struktúráját tekintve is módosul
- A munkafeltételekben bekövetkezett **változásokról** a változás napján tájékoztatni szükséges a munkavállalót ~~15 nap~~
→ **változás hatályba lépésének napjára módosul.**



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

46. § (1) A munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított ~~tizenöt~~ **hét** napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót

a) a munkáltatói jogkör gyakorlójáról,

b) a munkaviszony kezdetéről, tartamáról,

c) a munkahelyről,

d) a munkakörbe tartozó feladatokról,

e) a napi munkaidő ~~ről~~ **tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő- és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),**

f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

- g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
- h) ~~a szabadság-mértékéről~~ a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
- i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,
- j) a munkáltató képzési politikájáról, a munkavállaló által igénybe vehető képzésre fordítható idő tartamáról,
- k) a hatóság megnevezéséről, amely részére a munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatos közterhet megfizeti, valamint
- l) arról, hogy a munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

- tájékoztatás (változatlanul) munkaviszonyra vonatkozó szabályra (jogszabály, KSZ, üzemi megállapodás) utalással megadható:
- e) a napi munkaidő ~~ről~~ tartamáról, a hét azon napjairól, amelyekre munkaidő osztható be, a beosztás szerinti napi munkaidő lehetséges kezdő- és befejező időpontjáról, a rendkívüli munkaidő lehetséges tartamáról, a munkáltató tevékenységének sajátos jellegéről (90. §),
 - f) a munkabérről való elszámolás módjáról, a munkabérfizetés gyakoriságáról, a kifizetés napjáról,
 - g) az alapbéren túli munkabérről és egyéb juttatásról,
 - h) ~~a szabadság-mértékéről~~ a szabadságnapok számáról, számítási módjáról és kiadásának szabályairól,
 - i) a munkaviszony megszüntetésével összefüggő szabályokról, különösen a felmondási idő megállapításának szabályairól,



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

- a megállapodásban (munkaszerződésben) rögzített kérdésekben nincs tájékoztatási köteleesség,
- a feltételek (adatok) **változása esetén: tájékoztatás a változás hatályba lépésekor!** (szabályváltozás esetén nem).
- Mt. 38. § (1)** Az átvevő munkáltató az ~~átszállást követő tizenöt napon belül~~ **átszállás napján** a munkáltató azonosító adatainak közlésével köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint a 46. § (1) bekezdésében meghatározott munkafeltételek változásáról.



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

- napi fél órás munkaidő alatt nincs tájékoztatás (kivéve a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyét és a behívásos munkavégzést),
- ha a munkaviszony 7 nap eltelte előtt megszűnik: tájékoztatás az Mt. 80. § (2) bekezdés szerinti időpontban (öt napos szabály),
- A várhatóan 15 napot meghaladó külföldi munkavégzés esetén többlet-tájékoztatási kötelezettség (Mt. 47. §).



TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉG

☐ A hatályba lépéshez kapcsolódóan **Különös átmeneti szabály:**

Mth. 19/F. § (3) Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást a Módtv5. hatálybalépésekor fennálló munkaviszony esetén a Módtv5. hatálybalépését követő három hónapon belül a munkavállaló írásban kérheti a munkáltatótól.

A módosítás hatályba lépésekor fennálló munkaviszonyban a munkavállaló **három hónapig** kérheti a kiegészítő tájékoztatást!

Mth. 19/F. § (5) A (3) bekezdés szerinti tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.

➤ a jognyilatkozat érvényesen megtehető úgy is, ha legkésőbb az utolsó napon postára adják.



TÁJÉKOZTATÁS MUNKAI DŐ-KERETRŐL

93. § (4) A munkaidőkeret **teljesítésének** kezdő és befejező időpontját, **valamint a teljesítendő munkaidő tartamát** írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

HÓNAP	MUNKANAPOK SZÁMA	KÖTELEZŐ ÓRA
2023 január	22 munkanap	176 munkaóra
2023 február	20 munkanap	160 munkaóra
2023 március	22 munkanap	176 munkaóra
2023 április	18 munkanap	144 munkaóra
2023 május	21 munkanap	168 munkaóra
2023 június	22 munkanap	176 munkaóra
2023 július	21 munkanap	168 munkaóra
2023 augusztus	23 munkanap	184 munkaóra
2023 szeptember	21 munkanap	168 munkaóra
2023 október	21 munkanap	168 munkaóra
2023 november	21 munkanap	168 munkaóra
2023 december	19 munkanap	152 munkaóra



MUNKAREND KÖZZÉTÉTELE

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg, **és erről a 18. § szerint tájékoztatja a munkavállalót.**



FOGLALKOZTATÁSI SZABÁLYOK MÓDOSULÁSA

- 1) Mt. 51.§ a költségek megtérítése, munkavégzési feltételek biztosítása
- 2) Mt. 54.§ a munkáltatói utasítás megtagadása
- 3) Mt. 55. § mentesülés a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól.
 - Egészségügyi okból alkalmatlan munkavállaló
 - Gondozói szabadság
 - Mentesülés örökbefogadásra tekintettel



MT. 51.§ A FOGLALKOZTATÁS FELTÉTELEI

51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, ~~továbbá a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.~~

(2) A munkáltató köteles a munkavállaló **részére** ~~nak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.~~

a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.

Indokolás!: Az irányelv elvárásai alapján a munkáltatóknak térítésmentesen kell biztosítaniuk a munkavállalók számára a feladataik elvégzéséhez szükséges összes olyan képzést, amelyeket az uniós vagy nemzeti jogszabályok, illetve a kollektív szerződések előírnak.



A MUNKÁLTATÓI UTASÍTÁS MEGTAGADÁSA

54. § (1) A munkavállaló **köteles megtagadni** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy **életét, testi épségét**, egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(2) A munkavállaló **megtagadhatja** az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy ~~a munkavállaló~~ életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

(3) A munkavállaló – **a rendelkezésre állási kötelezettség teljesítésének idejére vonatkozó utasítást kivéve** – az utasítás megtagadása esetén is köteles **rendelkezésre állni**.

(4) A munkavállaló a munkáltató utasításától **eltérhet**, ha ezt a munkáltató károsodástól való megóvása feltétlenül megköveteli és a munkáltató értesítésére nincs mód. Az utasítástól való eltérésről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell.



MENTESÜLÉS A RENDELKEZÉSRE ÁLLÁSI ÉS MUNKAVÉGZÉSI KÖTELEZETTSÉG TELJESÍTÉSE ALÓL

- **55. § (1)** A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- **a)** keresőképtelensége **időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,**
- **k)** a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, **továbbá**
- **l)** a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy



EGÉSZSÉGI OKBÓL VALÓ ALKALMATLANSÁG

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) keresőképtelensége **időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára.**

Díjazási szabály:

146. § (2) Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, **vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.**



GONDOZÓI SZABADSÁG

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

l) a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra.

(3) Az (1) bekezdés **j) l)** pontja szerinti ~~esetben a munkavállalót a mentesülést a jogosult kérésének megfelelő időpontban, az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kileneven napon belül kell mentesíteni. legfeljebb két részletben kell biztosítani.~~ A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja. ~~Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.~~

(4) Az (1) bekezdés **j) és l)** pontja szerinti esetben a 124. § rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.



GONDOZÓI SZABADSÁG

Mt. 294. § (1) E törvény alkalmazásában

n) gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt

- **na) súlyos egészségi okból, és**
- **nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.**



GONDOZÓI SZABADSÁG

- Új jogintézmény: 2019/1158 irányelv szerinti gondozói szabadság
- A mentesülések között került elhelyezésre a szabály
 - !de a szabadság kiadására (Mt. 124. §) vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak
- hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából
- évente legfeljebb öt munkanapra
- legfeljebb két részletben kell biztosítani
- A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja
 - súlyos egészségi okból, és
 - jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.



ÖRÖKBEOFOGADÁSRA TEKINTETTEL TÖRTÉNŐ MENTESÜLÉS

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,

(2) Az (1) bekezdés j) pontja szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.

~~(3) (4) Az (1) bekezdés j) és l) pontja alkalmazásakor a 124. § rendelkezései megfelelően alkalmazni kell. szerinti esetben a munkavállalót a kérésének megfelelő időpontban – az örökbefogadást elősegítő szervezet által kiállított igazolás alapján, a kiállításától számított kilencven napon belül – kell mentesíteni. Az igénybevételről a munkavállaló legalább öt munkanappal korábban tájékoztatja a munkáltatót.~~

- Nincs érdemi változás
- Mentésülés, !de a szabadság kiadására (Mt. 124. §) vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadóak



A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSÁNAK ÚJ SZABÁLYAI

- 1) Általános eset – minden munkavállaló kérheti
- 2) Különös eset – védett munkavállalói kör kérheti – új szabály!
- 3) Indokolási kötelezettség
- 4) Bírói szerződésmódosítás



A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

I. ÁLTALÁNOS ESET – MINDEN MUNKAVÁLLALÓ KÉRHETI:

61. § (1) A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunkavégzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

(2) A munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – az (1) bekezdés szerinti tájékoztatás alapján kérheti munkaszerződése módosítását.

~~(2) A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.~~



A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

II. KÜLÖNÖS ESET – VÉDETT MUNKAVÁLLALÓI KÖR:

61. § (3) A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig - három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig - köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

(4) A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – kérheti

- a) a munkavégzési helyének módosítását,
- b) a munkarendjének módosítását,
- c) távmunkavégzésben való foglalkoztatását, illetve
- d) részmunkaidőben való foglalkoztatását.



A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

III. KÖZÖS SZABÁLYOK:

61. § (5) A munkavállaló a (2) [általános eset] vagy (4) bekezdés [védett mv.-i kör] szerinti kérelmét írásban indokolja, továbbá megjelöli a változtatás időpontját.

(6) A munkavállaló kérelmére a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik. A kérelem elutasítása esetén a munkáltató nyilatkozatát a 64. § (2) bekezdés szerint megindokolja. A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.



A MUNKASZERZŐDÉS MÓDOSÍTÁSA

III. KÖZÖS SZABÁLYOK:

- A munkaviszony **első hat hónapjában nem kérhető.**
- A munkavállaló rugalmas munkafeltételek alkalmazása iránti kérelmét **írásban indokolni köteles**, továbbá abban meg kell jelölnie a változtatás időpontját. **Értsd: a munkavállalói kérelem „komolysága” (a hatályos helyzettől eltérően),**
- A munkavállaló kérelmére a munkáltató **tizenöt napon belül írásban nyilatkozni köteles.**
 - **A tizenöt napos határidő - legkésőbb a határidő utolsó napján postára adás.**
- Abban az esetben, **ha a munkáltató elutasítja a kérelmet**, úgy azt – az indokolásra vonatkozó, az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti szabályok szerint – **indokolni köteles.**
- A munkavállaló kérelmének elutasítása esetén a bírósági eljárásban a munkaügyi vita keretein kívüli **célszerűségi és méltányossági szempontok nem vizsgálhatóak**, hanem csak az, hogy a munkáltató által közölt indokolás megfelel-e az Mt. 64. § (2) bekezdése szerinti **valós, világos és okszerű indokolás követelményének.**
- A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a **bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.**



A BÍRÓI SZERZŐDÉSMÓDOSÍTÁS

A kérelem jogellenes elutasítása vagy a nyilatkozat elmulasztása esetén a bíróság a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatát pótolja.



MÓDOSULÁS A MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSÉT, MEGSZÜNTETÉSÉT ÉRINTŐEN

- 1) Indokolási kötelezettség – új szabály!
- 2) Felmondási tilalmak körének bővülése
- 3) Eljárás a munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén
- 4) Visszahelyezési esetek bővülése (a munkaviszony helyreállítása eseteinek kibővítése)



MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG

64. § (3) A munkáltató – a munkavállaló kérelmére – indokolási kötelesség hiányában is a (2) bekezdés szerint megindokolja a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatát, ha a munkavállaló hivatkozása szerint a munkaviszony megszüntetésére

- a) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti munkaidő-kedvezmény [gondozói szabadság],
- b) az apasági szabadság,
- c) a szülői szabadság,
- d) a 128. §-a szerint a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadság igénybevétele, vagy
- e) a 61. § (2) és (4) bekezdése szerinti kérelme [munkaszerződés módosítása általános és különös eset]

miatt került sor.



MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG

A munkáltatói **indokolási kötelezettség** új szabálya (Mt. 64. §, az irányelv alapján):

indokolási kötelezettség abban az esetben is, ha egyébként az Mt. alapján nincs indokolási kötelezettség

(**próbaidő, nyugdíjas munkavállaló, vezető állású munkavállaló, határozott idejű munkaviszony megszüntetése a határozott idő lejárta előtt**),

a **munkavállaló kérelmére**, ha a munkavállaló **hivatkozik** az alábbi okokból történt megszüntetésre:

- a személyes gondozási célú mentesülés,
- apasági szabadság,
- szülői szabadság,
- gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság,
- a munkavállalói szerződésmódosítási kérelem



MUNKAVISZONY MEGSZÚNÉSE INDOKOLÁSI KÖTELEZETTSÉG

64. § (4) A munkavállaló a (3) bekezdés szerinti jognyilatkozat indokolását annak közlésétől számított tizenöt napon belül írásban kérheti. A munkáltató az indokolást a kérelem kézhezvételétől számított tizenöt napon belül írásban közli.

- *Ha elkésett*
- *A tizenöt napos határidőt megtartottnak kell tekinteni abban az esetben is, ha a jognyilatkozatot legkésőbb a határidő utolsó napján postára adják.*



BÍRÓSÁGI JOGORVOSLAT

Mt. 287. § (1a) A keresetlevelet a **61. § (6)** bekezdése és a **64. § (4)** bekezdése szerinti igény érvényesítése esetén a munkáltató jognyilatkozatának közlésétől, vagy a jognyilatkozat megtételére rendelkezésre álló határidő lejártától számított **harminc napon belül** kell előterjeszteni.

2016. évi CXXX. Törvény a polgári perrendtartásról (Pp.) 516. § [Soronkívüliség]

- (1) A megszüntetett munkaviszony helyreállítására irányuló perben, **az Mt. 61. § (6) bekezdése szerint a munkáltató hozzájáruló nyilatkozatának pótlása iránti perben**, valamint a felszámolás alatt álló munkáltatóval szembeni igény elbírálása esetén a bíróság **soron kívül jár el**.



FELMONDÁSI TILALMAK KÖRÉNEK BŐVÍTÉSE

65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- az apasági szabadság,**
- a szülői szabadság,**
- ~~e~~ **e** a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- ~~d~~ **f** a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, **valamint**
- ~~e~~ **g** a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap, **és tartama alatt.**
- az 55. § (1) bekezdés l) pont szerinti mentesülés tartama alatt [gondozói munkaidő-kedvezmény].**



ELJÁRÁS A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE (MEGSZŰNÉSE) ESETÉN

80. § (3) A munkáltató a (2) bekezdés szerint igazolást ad a munkavállaló részére a kiadott

a) apasági szabadság, vagy

b) szülői szabadság

tartamáról, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági szabadság vagy szülői szabadság tartamát is.

- **80. § (2)** A munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor legkésőbb az utolsó munkában töltött naptól, egyébként legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított ötödik munkanapon a munkavállaló részére ki kell fizetni a munkabérét, egyéb járandóságait, valamint ki kell adni a munkaviszonyra vonatkozó szabályban és egyéb jogszabályokban előírt igazolásokat.



A MUNKAVISZONY HELYREÁLLÍTÁSA

83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

a) a munkaviszony megszüntetése

aa) az egyenlő bánásmód követelményébe,

ab) a joggal való visszaélés tilalmába,

b) ac) a 65. § (3) bekezdésébe,

c) ad) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,

d) b) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) c) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.



A MUNKAVISZONY HELYREÁLLÍTÁSA

A jogellenes munkáltató általi munkaviszony-megszüntetés esetében a kérelemre való **visszahelyezés** esetköreinek **bővítése** (Mt. 83. §/1/ bekezdés):

- a joggal való visszaéléssel közölt felmondás,
- felmondási tilalom (ld. új tényállások) sérelme,
- a munkavállalói képviselő fogalma: bekerül a munkavédelmi képviselő.

Különös átmeneti - speciális hatályba léptető szabály!

Mth. 19/F. § (4) Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított 83. § (1) bekezdés a) pont ab) alpontját a Módtv5. hatálybalépését követően közölt jognyilatkozat esetén kell alkalmazni.



MUNKAIIDŐ – PIHENŐIDŐ SZABÁLYAINAK VÁLTOZÁSA

- 1) A munkaidő-beosztás módosítása
- 2) A napi pihenőidő szabályainak módosulása
- 3) A heti pihenőidő szabályainak módosulása
- 4) Különös munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérő rendelkezések módosulás



MUNKAIÐÓ – BEOSZTÁS MÓDOSÍTÁSÁNAK KÖZLÉSE

97. § (5) A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja.

135. § (7) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a 97. § (4) bekezdés szerint közölt munkaidőbeosztás a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legfeljebb negyvennyolc órával módosítható.

KSz 31.§ - A munkaidő-beosztás módosítása

- A munkavállaló előzetesen közölt munkaidő-beosztását a munkáltató egyhavi munkaidőkeret alkalmazása esetén legalább hét nappal korábban módosíthatja.



PIHENŐIDŐK – NAPI PIHENŐIDŐ

104. § (1) A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(5) Nem kell napi pihenőidőt beosztani, ha a munkáltató a munka befejezését közvetlenül követő napra munkaidőt nem oszt be, vagy rendkívüli munkaidőt nem rendel el. ~~A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.~~

Indokolás:

A napi pihenőidő rendeltetése nyilvánvalóan az, hogy a munkavállaló számára két egymást követő munkanapon történő munkavégzés között megfelelő idő álljon rendelkezésre a regenerálódás, pihenés érdekében. Abban az esetben, ha a munkavégzés napját követően a munkavállalót a munkáltató sem rendes, sem rendkívüli munkaidőben nem kötelezi munkavégzésre, a napi pihenőidő beosztása célját veszti, hiszen a munkavállaló számára a munkáltató egyéb jogcímen (például heti pihenőnap vagy pihenőidő) oszt be pihenőidőt.



PIHENŐIDŐK – HETI PIHENŐIDŐ

106. § (3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén ~~az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával a munkavállalónak hetenként~~

- a) a megszakítás nélküli,
- b) a több műszakos,
- c) az idényjellegű tevékenység

keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is **biztosítható beosztható**. ~~A munkavállalónak~~ **Ebben az esetben** a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell ~~biztosítani~~ **beosztani**.



PIHENŐIDŐK – HETI PIHENŐIDŐ

Korábban: általános lehetőség az egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetében.

Lényegében **korlátozó szabályként** jelenik meg a rendelkezés, azaz, hogy csak a fenti három (megszakítás nélküli, a több műszakos és az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló) esetben lehet a havonta 40 órát kitevő pihenőidőt alkalmazni.

Korábban: hetenként legalább 40 óra, most **havonta** legalább negyven órát kitevő

Egyben **enyhítés is:** nem kell legalább 40 órának a tárgyhétre esnie!



munkavállalói csoport	rendkívüli munkaidő vagy kérészet (1) <input type="checkbox"/>	éjszakai munka (2) <input type="checkbox"/>	egyenlőtlen munkaidő-beosztás a munkaidő napi munkaidőtől eltérően <input type="checkbox"/>	heti pihenőnapok egyenlőtlenül 105.§(1) bekezdéstől eltérően (3) <input type="checkbox"/>	heti pihenőidő egyenlőtlenül 106.§(1) bekezdéstől eltérően (4) <input type="checkbox"/>
a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	írásbeli hozzájárulásával <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>
a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	írásbeli hozzájárulásával <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>
gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára a gyermeke hároméves korától négyéves koráig <input type="checkbox"/>	hozzájárulásával kivéve Mt. 108.§ (2) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nő számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	írásbeli hozzájárulásával <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától tízéves koráig <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	írásbeli hozzájárulásával <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott munkáltató által a munkakörre vagy a munkavállalóra egészségkárosító kockázat fennállásakor (5) <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	MAX: 8 ÓRA <input type="checkbox"/>	írásbeli hozzájárulásával <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>
A fiatal munkavállaló (6)-(7) <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>	NEM <input type="checkbox"/>

U-START

EGYES MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA VONATKOZÓ KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

KSz. 30.§ 8. Amennyiben az Mt.113.§ (1) bekezdés a) illetve b) pontjában említett munkavállaló nincs az Mt.128.§-a szerinti fizetés nélküli szabadságon és a **gyermeke ellátottságára** vonatkozó írásbeli nyilatkozatával együtt **kifejezett kérelmet nyújt be** a munkakörében és az ahhoz tartozó munkarendjében történő foglalkoztatásra, akkor az Mt.113.§ (2)-(3) bekezdésében foglalt korlátozásokat – az Mt.135.§ (2) bekezdés i) pontja szerinti felhatalmazás alapján – figyelmen kívül lehet hagyni.

- A szabály az Mt. módosítást megelőző hivatkozásaira utal vissza, azonban továbbra is alkalmazandó, tehát, amennyiben a munkavállaló a fenti szabály szerinti tartalommal nyilatkozik, úgy ez érintett munkavállalói kör tekintetében a korlátozásokat figyelmen kívül lehet hagyni.


U-START

SZABADSÁG SZABÁLYAINAK MÓDOSULÁSA

- 1) A munkában töltött idő számításának változásai
- 2) Az apasági szabadság változása
- 3) A szülői szabadság
- 4) A szabadság kiadásának szabályainak módosulása



MUNKÁBAN TÖLTÖTT IDŐ SZÁMÍTÁSA

115. § (2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a keresőképtelenség,
- e) ~~f~~ a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- f) ~~g~~ a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés ~~b~~~~d~~ a)-m) pontban és (5) bekezdésében meghatározott tartama.



MUNKÁBAN TÖLTÖTT IDŐ SZÁMÍTÁSA

- **55. § (1)** A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól
- **a)** keresőképtelensége **időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára,**
- **l)** a súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra, vagy
- **→ m)** munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott **tartamra időre.**
- **(5)** A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napra **es—időtartamra** mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.



APASÁGI SZABADSÁG

118. § (4) Az apa**ának** gyermeke születése esetén, legkésőbb a **születést a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását** követő második hónap végéig, **öt, tíz ikergyermekek—születése—esetén hét** munkanap **pótszabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult jár,** amelyet kérésének megfelelő időpontban **legfeljebb két részletben** kell kiadni. **A szabadság akkor is jár, Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult,** ha a gyermek halva születik vagy meghal.

294. § (1) E törvény alkalmazásában

m) apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

- **ma) apai jogállású férfi, vagy**
- **mb) örökbefogadó férfi,**



APASÁGI SZABADSÁG

- A 2019/1158 irányelv sarkalatos szabálya (Magyarország: nem alkalmazza az előzetes munkaviszony meghatározott tartamának feltételét).
- Az Mt. 118. § (4) bekezdésének (jelenlegi apasági szabadság) módosítása:
 - az apát (egységesen) **tíz munkanap** szabadság illeti meg,
 - a gyermek születését (örökbefogadását) követő második hónap végéig,
 - kérése szerinti időpontban (legfeljebb két részletben), de ld. még a szabadság kiadásának szabályait.
- Díjazása: **öt munkanapra távolléti díj, a hatodik munkanaptól a távolléti díj negyven százaléka** (ld. a 2019/1158 irányelv 8. cikk: 60%) – a költségvetés külön rendelet szerint megtéríti a munkáltatónak.



APASÁGI SZABADSÁG

A hatályba lépéshez kapcsolódóan (a későbbi átvétel miatt) **különös átmeneti szabály!**

Mth. 19/F. § (6) A munkavállaló 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt

- a) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
- b) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.



SZÜLŐI SZABADSÁG

118/A. § (1) A munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg.

(2) A szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

Az Mt. új 118/A. §-ának beiktatásával:

- minden munkavállalót megillet - **!Szülő fogalmának törlése**
- a gyermek három éves koráig
- negyvennégy munkanap, *(megjegyzés: mindkét szülőt megilleti)*
- feltétele: a munkaviszony egy éves előzetes fennállása *(megjegyzés: a gyermek három éves koráig bármikor bekövetkezhet),*
- az előzetes munkaviszony számítása: Mt. 115. §(2) bekezdés (a munkában töltött idő).



SZÜLŐI SZABADSÁG

- Díjazása: Mt. 146. § (5) bekezdés: a távolléti díj tíz százaléka –a GYED, GYES beszámításával (csökkentéssel) – értsd: csak az ellátásban nem részesülő szülőt illeti meg (a díjazás mértéke aggályos, gyakorlatilag „elrettető”).

- A hatályba lépéshez kapcsolódóan (a későbbi átvétel miatt) **különös átmeneti szabály!**

Mth. 19/F. § (7) A munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban - legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.



SZABADSÁG KIADÁSÁNAK SZABÁLYAI

121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - ~~118. § (4) bekezdését~~ - **az apasági szabadságot és a szülői szabadságot** kivéve - a szabadság arányos része jár.

(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

(4a) A munkáltató a szülői szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki.

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

125. § *A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – meg kell váltani.*



SZABADSÁG KIADÁSÁNAK SZABÁLYAI

123. § (1) A szabadságot – **az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve** – esedékességének évében kell kiadni.

Az apasági szabadság kiadása:

a születést (örökbefogadást) követő második hónap végéig, legfeljebb két részletben, munkavállaló kérésének megfelelő időpontban.

A szülői szabadság kiadása:

a gyermek három éves koráig, a munkavállaló kérése szerinti időpontban.

Értelemszerűen nincs esedékességi év.



SZABADSÁG KIADÁSÁNAK SZABÁLYAI

123.§ (5) A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) ~~a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,~~ a szabadság kiadását – az apasági szabadságot kivéve – legfeljebb hatvan nappal – elhalaszthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

(5a) A munkáltató az (5) bekezdés szerinti intézkedését írásban indokolja, továbbá az (5) bekezdés a) pont szerinti esetben a kiadás általa javasolt időpontját egyidejűleg közli a munkavállalóval.



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

- 1) Állásidő szabályai
- 2) Egészségügyi okból alkalmatlan munkavállalói díjazása
- 3) Apaszabadság
- 4) Szülői szabadság



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

~~146. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.~~

~~(2) A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.~~

147. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.

~~(2) A munkavállalót a 146. § (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre lett volna jogosult.~~

(2) A munkavállalót, ha a munkaidő-beosztása alapján bérpótlékre jogosult, az (1) bekezdésben meghatározott díjazáson felül bérpótlék is megilleti.



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

146. § (1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) az 55. § (1) bekezdés c)-

g) és j) pontjában

meghatározott esetben,

~~valamint az 55. § (2)~~

~~bekezdésében~~

~~meghatározott esetben;~~

c) a kötelező orvosi vizsgálata tartamára,

d) a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

e) a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára,

f) hozzátartozója halálakor két munkanapra,

g) általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

j) a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában - az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozások céljából - évente legfeljebb tíz munkanapra,

~~(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.~~



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

146. § (1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

c) az 55. § (1) bekezdés i) pontban meghatározott esetben, ha **tanúként** hallgatják meg,

d) óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidő **re tartamára**, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

(2) Az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, **vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.**

i) bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

146.§ (3) A **munkavállaló** a betegszabadság tartamára a távolléti díj hetven százaléka **áára jogosult jár.**

(4) A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára távolléti díjra, a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százaléka jogosult.

Díjazás az apasági szabadság (ld. alább) időtartamára:

- öt munkanapra a távolléti díj,
- hatodik munkanaptól: a távolléti díj 40%-a,
- ld. 2019/1158 irányelv 8. cikk (2) bekezdés alapján: hazai táppénz szabálya (60 %).
- *Az apasági szabadság költségét megtéríti a költségvetés a munkáltatónak.*



DÍJAZÁSI SZABÁLYOK

146.§ (5) A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

Díjazás a szülői szabadság (ld. alább) tartamára:

- a távolléti díj tíz százaléka,
- a GYED és a GYES beszámításával (!),
- -ld. 2019/1158 irányelv 8. cikk (3) bekezdés alapján: a díjazás (mértéke) „segítse elő” a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét



EGYÉB, MÓDOSULÓ SZABÁLYOK

- 1) Megőrzési felelősség
- 2) A határozott idejű munkaviszonyt érintő módosulás – próbaidő
- 3) Munkavégzés behívás alapján
- 4) Köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok – „szolgálati idő” elismerése
- 5) Vezető munkaszerződése



MEGŐRZÉSI FELELŐSSÉG

180. § (6) **Ha A** megőrzésre átadott dologban megrongálódása folytán keletkezett kárért **a munkavállaló a 179. § alapján felel azzal, hogy abban az esetben** ~~,-a-munkavállaló~~ mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, **hogy** úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

- ... a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt ..., ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.
- a feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.
- mértéke négyhavi távolléti díj, szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kár
- nem kell ... bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.



A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONYT ÉRINTŐ MÓDOSULÁSOK

192. § (4) A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges. A megállapodás nem irányulhat a munkavállaló jogos érdekének csorbítására. **A határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belül ismételt létesítése esetén azonos vagy hasonló munkakörben történő foglalkoztatás alkalmával próbaidő nem köthető ki.**



A HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKAVISZONYT ÉRINTŐ MÓDOSULÁSOK

192.§ (5) A próbaidő tartamát legfeljebb tizenkét hónapra létesített munkaviszony esetén – a 45. § (5) bekezdés és az 50. § (4) bekezdés szerint meghatározott tartam figyelembevételével – arányosan kell megállapítani. Ennek során a 121. § (2) bekezdését kell alkalmazni.

45.§ (5) A felek a munkaszerződésben a munkaviszony kezdetétől számított legfeljebb három hónapig terjedő próbaidőt köthetnek ki. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

50. § (4) Kollektív szerződés rendelkezése alapján a próbaidő tartama legfeljebb hat hónap.

121. § (2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.



MUNKAVÉGZÉS BEHÍVÁS ALAPJÁN

• ~~193. § (2) A munkáltatónak a munkavégzés időpontját legalább három nappal előre közölnie kell a munkavállalóval.~~

• (2) A munkáltató a beosztás szerinti munkaidő kezdő és befejező időpontját legalább hetvenkét órával korábban közli a munkavállalóval.

• 203. § (1) A munkaviszonyra

• g) a 91. §-ban,

• h) a 92. § (2) bekezdésében,

• foglaltak nem alkalmazhatók.



KÖZTULAJDONBAN ÁLLÓ MUNKÁLTATÓK

205. § (2a) A felmondási időre, valamint a végkielégítésre való jogosultság megállapításánál – az (1) bekezdéstől eltérően – a korábbi munkáltatónál munkaviszonyban töltött időt is figyelembe kell venni, ha

- a) a jogviszony megszüntetésére közös megegyezéssel került sor,
- b) a korábbi munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köztulajdonban állónak minősült, és
- c) a munkaviszony létesítésére közvetlenül a jogviszony megszüntetését követően került sor.



KÖZTULAJDONBAN ÁLLÓ MUNKÁLTATÓK

Indokolás:

Köztulajdonban álló munkáltatók esetében azok a csoporton belüli munkaerő-mozgások, amikor a munkavállalók nem a munkáltató személyében bekövetkező változással kerülnek átadásra, alapvetően kétfélek lehetnek:

- a) munkáltatói kezdeményezésre, csoportérdekből történik az átlépés a munkaerő optimális kihasználása érdekében,
- b) belső karrierváltás esetén a munkavállaló a cégcsoport valamely másik társasága által meghirdetett belső pályázat elnyerésével vált munkáltatót.

A cégcsoporton belüli mobilitás elősegítése érdekében fontos, hogy az átlépés a munkavállaló számára ne járjon joghátránnyal, ideértve azt is, hogy ne veszítse el az átadó – szintén köztulajdonban álló – munkáltatónál megszerzett „szolgálati idejét” a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó jogosultsági idő szempontjából.

Mindez egyrészt a munkavállalók előmeneteli lehetőségeit bővítené ki, amelynek munkaerőmegtartó hatása van, másrészt a cégcsoport érdekeit szolgálná, amely elősegíti a hatékony munkaerő-gazdálkodást – különös tekintettel a vezetői utánpótlás biztosítására – a megfelelő tapasztalattal és szaktudással rendelkező munkatársak alkalmazásának lehetőségével. [Mt. 205. § (2a) bekezdése]



VEZETŐ MUNKASZERZŐDÉSE

A 2019/1158 irányelvben foglaltakkal összhangban a módosítás kiegészíti a vezető állású munkavállalók esetén az Mt. 209. § (2) bekezdését

- a bevezetett gondozói munkaidő-kedvezmény,
- apasági szabadság és a szülői szabadság eseteivel,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét esetével.

Így a vezető munkaszerződése ezekben a kérdésekben sem térhet el. [Mt. 209. § (2) bekezdése]



ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK

- 1) Gyermeke fogalmának változása
- 2) Szülő fogalmának kivezetése
- 3) Fogyatékos gyermek fogalma
- 4) Apa fogalma
- 5) Gondozást végző munkavállaló fogalma
- 6) Munkavállalói képviselő fogalma
- 7) Nyugdíjas fogalma



GYERMEK FOGALMA

- 294. § (1) E törvény alkalmazásában
- c) gyermek: a családok ~~támogatására vonatkozó szabályok támogatásáról szóló törvény~~ szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; ~~fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra, ideértve, ha a különélő szülők a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermeket saját háztartásukban egymást felváltva, azonos időtartamban nevelik, gondozzák~~

! gyermek fogalma válik az elsődlegessé, és abból levezethető, hogy ki minősül szülőnek.



GYERMEK FOGALMA

2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 4:164. § [A szülői felügyelet közös gyakorlása]

(1) A szülői felügyeletet a szülők - megállapodásuk vagy a gyámhatóság vagy a bíróság eltérő rendelkezése hiányában - közösen gyakorolják akkor is, ha már nem élnek együtt. A közös szülői felügyelet úgy is gyakorolható, hogy a szülők felváltva, azonos időtartamban jogosultak és kötelesek a gyermek nevelésére és gondozására.

A Ptk.-ban a 2022. január 1-jétől hatályos módosítás nevesíti a gyakorlatban eddig is érvényesülő megoldást, az ún. **váltott gondoskodást**, mint a közös szülői felügyelet gyakorlásának egyik módját.

Indokolás: A váltott gondoskodás esetében a különélő szülők a szülői felügyeleti jogot közösen gyakorolják, és a gyermeket felváltva gondozzák, nevelik azonos időtartamban **saját háztartásukban.**



SZÜLŐ FOGALMÁNAK KIVEZETÉSE

- **h) szülő: ha)** a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs, **hb)** az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van, **hc)** a gyám, **hd)** a nevelőszülő és a helyettes szülő;

1998. évi LXXXIV. Törvény a családok támogatásáról (Cst). 7 § (1) Nevelési ellátásra jogosult

- a vér szerinti vagy örökbe fogadó szülő; a szülővel együtt élő házastárs;
- az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni és az erre irányuló eljárás már folyamatban van;
- **a szülővel együtt élő élettárs, ha az ellátással érintett gyermekkel életvitelszerűen együtt él és a szülővel élettársként legalább egy éve szerepel az Élettársi Nyilatkozatok Nyilvántartásában, vagy a szülővel fennálló élettársi kapcsolatát az ellátás megállapítására irányuló kérelmet legalább egy évvel megelőzően kiállított közokirattal igazolja** (a továbbiakban együtt: szülő);
- a nevelőszülő; a gyám; továbbá az a személy, akihez a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 72. § (1) bekezdése alapján a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, a saját háztartásában nevelt,



FOGYATÉKOS GYERMEK FOGALMA

- **h) fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra**

A fogyatékos gyermek fogalma technikailag új pontban kerül szabályozásra, megfogalmazásban változás nincs!

az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontjában meghatározott gyermek fogalmára tekintettel, különélő szülők esetében a felváltva nevelt és gondozott fogyatékos gyermekekre is kiterjed a h) pont hatálya, de csak az **ú.n. váltott gondoskodás esetén!**



APA FOGALMA

294. § (1) E törvény alkalmazásában

m) apa: a Ptk. szerint szülői felügyelettel rendelkező

- **ma) apai jogállású férfi, vagy**
- **mb) az örökbefogadó férfi,**

Indokolás:

Az apasági szabadság esetében az apa családi állapota nem bír jelentőséggel, így az apasági szabadság annak az apának is jár, aki nem házas, illetve aki elvált.

Továbbá az apa fogalma alkalmazásával az apasági szabadságra való jogosultság meghatározása során az egy háztartásban történő nevelés nem feltétel, így az az apa is jogosult igénybe venni az apasági szabadságot, aki nem él a gyermekkel közös háztartásban.



APA FOGALMA

Indokolás – szülői felügyelet:

- A Ptk. alapján a szülők a szülői felügyeleti jogot akkor is közösen gyakorolják főszabály szerint, ha nem élnek együtt, mindaddig, amíg ellentétesen nem állapodnak meg vagy a bíróság máshogy dönt.
- A szülői felügyelet általában az anyai, illetve apai pozícióra tekintettel a törvény erejénél fogva automatikusan jön létre, illeti meg a szülőket.
- Rendszerint az apai jogállásból jön létre, de hatósági aktussal örökbefogadással is létrejöhethet.
- A szülői felügyelet megszüntetéséhez bírósági döntésre van szükség.



GONDOZÁST VÉGZŐ MUNKAVÁLLALÓ FOGALMA

294. § (1) E törvény alkalmazásában

n) gondozást végző munkavállaló: az a munkavállaló, aki a kezelőorvos által igazolt

- **na) súlyos egészségi okból, és**
- **nb) jelentős gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújt.**

Indokolás: konjunktív feltétele az, hogy a kezelőorvos igazolja a súlyos egészségi ok fennállását és azt, hogy jelentős gondozásra vagy támogatásra szorul az érintett hozzátartozó, illetve személy.



MUNKAVÁLLALÓI KÉPVISELŐ FOGALMA

294. § (1) E törvény alkalmazásában

e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott, a 273. § (3)-(4) bekezdése szerinti szakszervezeti tisztségviselő, a munkavédelemről szóló törvény szerinti munkavédelmi képviselő, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője.

a munkavállalói képviselő fogalma kiegészül a munkavédelmi képviselővel.

munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkavállaló kérheti az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést.

!Speciális átmeneti szabály (hatály):

Mth. 19/F.§ (8) Az Mt.-nek a Módtv5.-tel megállapított 294. § (1) bekezdés e) pontját a munkavédelmi képviselő tekintetében a Módtv5. hatálybalépését követően indult eljárásokban kell alkalmazni.



NYUGDÍJAS MUNKAVÁLLALÓ FOGALMA

294. § (1) E törvény alkalmazásában

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

- gg) rokkantsági ellátásban részesül,

alapvető jogok biztosa 2022-ben a rokkantsági ellátásban részesülő személyekre vonatkozó munkajogi szabályozással összefüggésben készített Jelentésében feltárt alapjogi visszásság.

a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló nem fog nyugdíjasnak minősülni.

a rendes felmondás indokolása és a végkielégítés szempontjából – az Mt. általános szabályai alkalmazandóak.



HATÁLYBA LÉPÉSI SZABÁLYOK

Módtv5. 255. § (1) Ez a törvény - a (2)-(5) bekezdésben foglalt kivétellel - **2023. január 1-jén** lép hatályba.

19/F. § (1) Az Mt.-nek az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv5.) megállapított rendelkezéseit - a (2)-(7) bekezdésben foglaltak, és az Mt. 192. § (5) bekezdése kivételével - a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell.

Főszabály:

Hatálybalépés: 2023. január 01.

Fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell

Kivételek

(speciális átmeneti - hatályba lépési szabályok)



HATÁLYBA LÉPÉSI SZABÁLYOK - KIVÉTELEK

- Joggal való visszaélés – bizonyítási teher megosztása** - a Módtv5. hatálybalépését követő jogsértésre alapított munkajogi igény érvényesítése esetén kell alkalmazni.
- Az Mt. 46. §-ában foglalt kiegészítő tájékoztatást** a fennálló munkaviszony esetén - a Módtv5. hatálybalépését követő három hónapon belül a munkavállaló írásban kérheti a munkáltatótól. A tájékoztatást a munkáltató a kérelem közlésétől számított 30 napon belül köteles megadni.
- A munkaviszony helyreállítása**, ha a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, vagy a joggal való visszaélés tilalmába ütközött - a Módtv5. hatálybalépését követően közölt jognyilatkozat esetén kell alkalmazni.
- Apasági szabadság:** A munkavállaló 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül jogosult az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt
 - a) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy
 - b) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára.
- Szülői szabadság:** Ha munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban - legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.
- Munkavédelmi képviselő:** a Módtv5. hatálybalépését követően indult eljárásokban kell alkalmazni.
- Próbaidő arányosítása – fennálló jogviszonyokban nem kell alkalmazni.**

